



## Négociation CET, certain voudraient-ils refaire le match ?

Le + syndical INFOS+ Novembre 2016

Il y a actuellement beaucoup de discussions autour de la négociation sur le CET. Certaines organisations syndicales ne sont pas favorables aux mesures finalement proposées. Plutôt que de justifier clairement leur refus, leur argumentation va plutôt dans le sens d'une critique de notre position, soit !

Au préalable, si c'est encore nécessaire, il est bon de rappeler que la CFE-CGC TMMF n'est ni un syndicat béni-oui-oui, ni un syndicat systématiquement contre, ni le syndicat maison. Pour ceux qui auraient encore un doute sur notre indépendance et notre cohérence, il faut malheureusement rappeler l'accord sur le 13<sup>ème</sup> mois qui évidemment n'a pas obtenu notre signature tant il était injuste vis-à-vis des cadres, des GL, des administrateurs et techniciens de maintenance.

Cela étant dit, les faits qui ont conduit la direction à négocier cet accord sont bien réels et ont été clairement, et en toute transparence, présentés à l'ensemble du personnel par la DRH.

Cette volonté de réduire les impacts financiers du CET est commune à une grande partie des grosses entreprises françaises et se traduit, souvent, sous prétexte de recherche de compétitivité, par des mesures sévères, voire brutales ! Il vous suffit de contacter des collègues de Renault ou Peugeot pour en avoir le cœur net !

Durant cette négociation, la CFE-CGC a activement participé à toutes les réunions de négociation organisées par la DRH et est l'une des seules organisations syndicales à s'être régulièrement exprimée, par voie de tracts, sur le sujet. Ci-dessous, un simple rappel de l'essentiel :

### Ce que nous ne voulions pas :

**Les contraintes sur les salariés.**

**Le plafonnement du CET et le vidage à marche forcée de celui-ci.**

**La mort du CET.**

### Ce que cela sous-entend pour le personnel SAGAA :

**Obtenir l'absence de contraintes fortes par la direction, c'est en contrepartie, obtenir la responsabilisation de l'ensemble des acteurs à la bonne gestion des jours à prendre. Pas de contraintes et en échange pas d'excès dans le stockage. C'est le véritable GAGNANT-GAGNANT de la démarche. Evidemment, l'excès aurait des conséquences et ce n'est pas souhaitable.**

Dans la mesure où les négociations se sont déroulées avec un DRH qui avait le souci de trouver une véritable solution pragmatique et consensuelle (Preuve en est, il s'est aussi beaucoup investi dans les réunions de présentation) ; dans la mesure où les contraintes de l'encadré ci-dessus sont respectées et dans la mesure où vos retours sont majoritairement positifs,

## **OUI, la CFE-CGC prend ses responsabilités et veut signer cet accord.**

C'est vrai, et c'eût été confortable, nous aurions aussi pu attendre que la situation devienne ingérable et laisser à nos successeurs le soin de décider de mesures correctives, ou pire, attendre que la situation économique se dégrade afin d'aborder la négociation dans les pires conditions pour les salariés.

***Au même titre qu'on ne refait pas un match, on ne refait pas une négociation ! La négociation c'est AVANT (propositions) et PENDANT, PAS APRES (en jetant le doute dans les esprits des salariés) !***

## Qu'est-ce qui va réellement changer avec cet accord ?

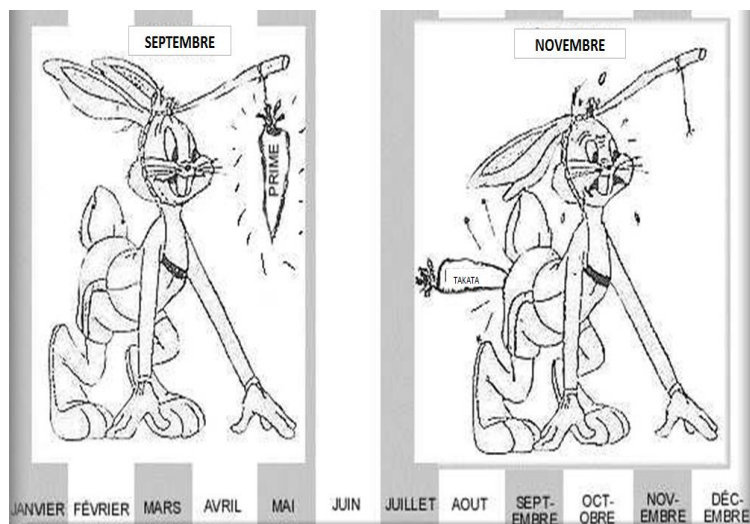
Au final, ce n'est pas une révolution mais juste quelques aménagements ; chacun va devoir s'intéresser d'un peu plus près au sujet :

- Il faudra gérer ses compteurs (CP, RTT, heures supplémentaires) et mieux planifier ses prises de périodes de repos (nous reviendrons vers vous ultérieurement pour quelques conseils).
- Il faudra réfléchir un peu pour continuer de se faire payer des jours : se faire payer les samedis et dimanches additionnels, y ajouter quelques jours de CET.
- Il faudra changer ses habitudes, lorsqu'on est économe ou acharné au travail, (ceux qui flirtaient avec la limite des 22 jours placés chaque année sur le CET). A toute chose, malheur est bon, puisque l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle sera mieux respecté. (C'est pour cette population que nous ne voulions pas un vidage forcé des compteurs et un plafonnement du CET !)
- Le management va devoir s'intéresser aussi à la gestion des compteurs, faciliter la prise de congés, et accepter de revoir l'organisation et ses exigences.
- Ce sera plus facile de poser ses congés : Votre N+1 ne devrait plus vous faire culpabiliser quand vous arriverez avec votre demande d'absence. LOL

Puisqu'il n'y a aucune obligation, la fin de l'année 2016 va permettre de mettre à l'abri vos jours dans le CET. Ainsi, dès janvier 2017, vous aurez le loisir d'apprendre à gérer vos périodes de repos sans avoir à solder le passif 2016.

Evidemment, nous veillerons à ce que le groupe de travail ( composé de managers ) mis en place pour réfléchir à l'organisation adéquate nécessaire pour que les salariés puissent prendre plus facilement leurs Congés soit efficace et pertinent.

## Il y a aussi des choses qui fâchent réellement :



Vous êtes nombreux à réagir sur l'affaire TAKATA et la fameuse provision prévue pour faire face aux coûts de la campagne de rappel !

C'est vrai qu'après le BREXIT et son impact sur les taux de change, cela vient nous saper définitivement le moral.

En quoi les salariés des différentes usines TOYOTA devraient être impactés par un choix de fournisseur décidé au niveau mondial et sur lequel ils n'ont réellement aucune influence ?

C'est franchement démotivant pour l'ensemble des salariés TOYOTA !

***Nous connaissons la fraise TAGADA, il y aura maintenant la carotte TAKATA !***

**La CFE-CGC, le seul syndicat catégoriel au service exclusif des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> collèges.**

**Vos interlocuteurs : Frédéric DESMET – Olivier VANSPEYBROECK – David SOULIER – Dominique BISIAUX.**